

**Как оценка влияет
на изменения
в программе обучения
и развития на примере
проекта «ПРОНКО_2.0»**



**Инга Моисеева,
Руководитель проектов D-Group.Social**



О проекте

Цель:

Помочь менеджерам некоммерческих организаций России освоить и развить навыки эффективного управления (организацией, проектом, процессом) и навыки личной эффективности.

Задачи:

1. Провести мероприятия по обучению и развитию для менеджеров НКО.
2. Содействовать созданию сообщества pro bono экспертов и их вовлечение в работу НКО.
3. Содействовать консолидации НКО для популяризации идей благотворительности, а также развитию горизонтальных и межсекторных связей.

01.12
2014

30.11
2016



44 субъекта
Российской Федерации



Онлайн-площадка
для обучения

100
БИЗНЕС-
ТРЕНЕРОВ
КОНСУЛЬТАНТОВ
ЭКСПЕРТОВ

2811
руководителей и сотрудников СО НКО

1048
социально-ориентированных НКО

110
образовательных мероприятий

1704
часов pro bono консультаций



Цели и задачи оценки

Цель:

Извлечь уроки из опыта реализации программы «Школа руководителя ПРОНКО_2.0» для разработки и реализации подобных программ обучения и развития сотрудников НКО в будущем.

Задачи:

Инсайты для развития программ

5

1

Релевантность контента потребностям участников

Организационная составляющая

4

2

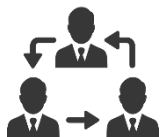
Эффективность работы pro bono тренера

3

Эффективность выбранного формата



Pro bono



Проведение программы обучения и развития сотрудников НКО с привлечением pro bono эксперта – взаимовыгодный формат для всех сторон. Приглашение квалифицированных тренеров из бизнеса можно считать сильной стороной и уникальной характеристикой программы.



Подготовка тренеров

Тренеров, коучей, фасилитаторов и экспертов необходимо тщательно готовить к работе с НКО.

Системный подход к программе



Курс должен выстраиваться системно, необходимо выдерживать баланс между форматами и сроками проведения модулей и межмодульной активности с учётом «пиковых» периодов для НКО. Отдельные мероприятия нужно согласовывать между собой. С участниками надо постоянно поддерживать коммуникацию.



Система мониторинга и оценки

Необходимо выстроить систему мониторинга и оценки программы. Рекомендуется единая стандартная форма описания программы учебного модуля, обязательная для всех тренеров, единый формат отчетности /обратной связи pro bono экспертов.



Как изменился проект после оценки?



Обновление программного портфеля

С весны 2017 г. появились новые программы обучения и развития, которые отвечают запросам руководителей НКО и учитывают их опыт. Приоритет – навыковому обучению. Формат двухдневного тренингового интенсива принят за основу как наиболее эффективный, если тема не предполагает однодневного формата.



Совместная разработка/адаптация контента.

Менеджер проекта перед каждым мероприятием проводит бриф тренера. Так как все тренеры на мероприятия программы определены на стадии проектирования, в график реализации программы включается «тренинг для тренеров». Наполнение межмодульной активности разрабатывается общими усилиями.



Синхронизация контента и пула pro bono экспертов

Дополнительно команда обеспечивает согласованность контента мероприятий по обучению и развитию, если их ведут разные эксперты. Темы модулей продолжают одна другую. Основой для синхронизации служит разработанная модель управленческих компетенций для руководителей НКО.

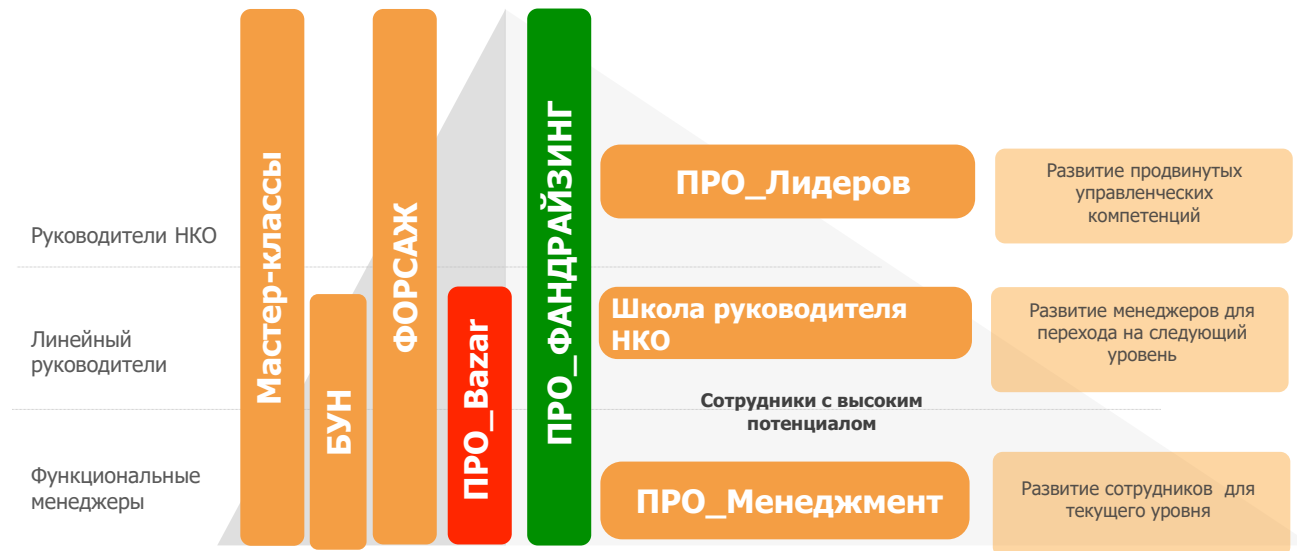
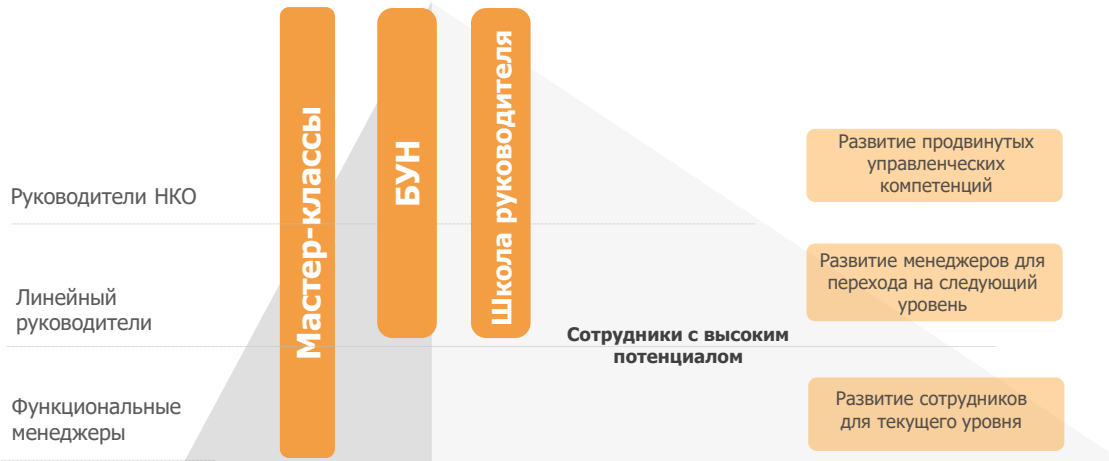


Смешанный подход

Найден оптимальный баланс программ из практической отработки навыков в тренинговом формате, межмодульной активности и поддержки участников менторами и коучами.



Программы обучения и развития: эволюция





АНО «Девелопмент-групп»

г. Москва, Ленинградский проспект, дом 37,
корпус 9, офис 623 (подъезд № 4)

Телефон/Факс +7 (495) 987 19 68

<http://social.d-group.ru/>

<http://pronko.d-group.ru/>

<https://www.facebook.com/prongo2.0/>

https://vk.com/pronko_2_0

office@d-group.ru